

## **Factsheet ketenregeling**

In de CAO PO zijn in een aantal specifieke gevallen, afwijkende ketenbepalingen opgenomen ten opzichte van het Burgerlijk Wetboek. In deze factsheet wordt uitgelegd welke ketenregelingen er gelden, en worden deze geïllustreerd met voorbeelden.

### **1. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 3.1 lid 2 CAO PO)**

Het uitgangspunt van de CAO PO is nog altijd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de werknemer wordt aangeboden. Als er sprake is van vast werk, moet ook een vast contract worden aangeboden. Wel kan in dit geval eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op vast worden aangeboden voor 12 maanden. In zeer bijzondere gevallen mag deze arbeidsovereenkomst met 12 maanden worden verlengd, voordat een vast contract moet worden aangeboden. Bij zeer bijzondere gevallen gaat het om situaties waarin je als werkgever het functioneren van de medewerker niet (goed) hebt kunnen beoordelen, bijvoorbeeld vanwege langdurige ziekte. De term zeer bijzondere gevallen wordt verder niet gedefinieerd.

### **2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (art. 3.1 lid 3 CAO PO)**

In eerdere cao's stond opgenomen onder welke gronden een tijdelijke arbeidsovereenkomst kon worden aangegaan. Deze gronden zijn uit de cao gehaald. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst mag worden aangegaan indien er sprake is van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard. Bij werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard kan het ook gaan om een functie die wegens krimp zal verdwijnen, of om een samenloop van verschillende gronden. Als werkgever mag je je eigen (tijdelijke) arbeidsovereenkomst opstellen. Op de website van de PO-Raad staan voorbeeldovereenkomsten voor een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst en voor een min/max-contract.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt de 'gewone' wettelijke ketenregeling. Er mogen drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan en deze arbeidsovereenkomsten blijven tijdelijk zolang ze een periode van 24 maanden niet overschrijven. Er ontstaat een nieuwe keten van contracten zodra een medewerker zes maanden en een dag niet in dienst is geweest.

### **3. Een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (art. 3.1 lid 4 CAO PO)**

Een arbeidsovereenkomst kan nog altijd worden aangegaan uitsluitend voor vervangingswerk. Als je een keten aangaat van arbeidsovereenkomsten uitsluitend voor vervanging, dan geldt bij uitzondering op de gewone ketenregeling een ruimere ketenregeling. Er mogen dan zes tijdelijke contracten worden aangegaan gedurende maximaal 36 maanden. In dit geval is het verstandig om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat het gaat om een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervangingswerk, waarop de ruimere keten uit de cao van toepassing is. Elk contract in de keten moet een contract uitsluitend voor vervangingswerk zijn. Indien er sprake is van een tijdelijk contract dat niet is aangegaan voor vervanging (bv wegens tijdelijk werk of een project), dan geldt de ruimere ketenregeling niet meer.

Wil je de medewerker toch een tijdelijk contract aanbieden voor ander werk dan vervanging? Dan geldt direct de gewone ketenregeling voor tijdelijke contract volgens artikel 3.1 lid 3. Elk contract dat je met deze medewerker bent aangegaan (ook de contracten voor uitsluitend vervangingswerk!) vallen dan direct onder de gewone ketenregeling.

### Voorbeeld 1

Met de medewerker zijn binnen 12 maanden vier tijdelijke contracten aangegaan uitsluitend voor vervanging. Vervolgens komt er een tijdelijke vacature beschikbaar (die niet voor vervanging is), waarvoor de werkgever met deze medewerker een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangaat. Op dat moment ontstaat er direct een vast contract. Dit contract is al de vijfde in de keten. Er is niet langer sprake van een keten van contracten uitsluitend voor vervanging. In dit geval geldt direct de gewone ketenregeling waarbij ook de contracten uitsluitend ter vervanging worden meegeteld.

### Voorbeeld 2

<b>Contract</b>	<b>Datum</b>
Arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (ouderschapsverlof)	14 januari 2024 – 23 april 2024
Arbeidsovereenkomst tijdelijke vacature	1 mei 2024 – 1 augustus 2024
Arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (kort zorgverlof)	8 oktober 2024 – 14 oktober 2024

Binnen zes maanden hierna wordt een vierde arbeidsovereenkomst aangegaan met deze medewerker. Als er sprake is van:

- a. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor het lesgeven van een klas die door krimp het volgende jaar gaat verdwijnen. Dit is geen keten van arbeidsovereenkomsten uitsluitend voor vervanging. Deze vierde arbeidsovereenkomst is dan volgens de gewone ketenregeling een vast contract, ook al zijn twee van deze arbeidsovereenkomsten wel een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging.
- b. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging, namelijk een ouderschapsverlof. Dit is geen keten van arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging. Een vierde arbeidsovereenkomst is dan volgens de gewone ketenregeling een vast contract, ook al zijn drie van deze arbeidsovereenkomsten wel een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging.
- c. Een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging van een zieke leraar. Dit laatste contract hoeft in deze keten niet te worden geteld. Er ontstaat geen vast contract. Zie meer informatie hieronder.

#### **4. Een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging bij ziekte (art. 3.1 lid 5 CAO PO)**

Voor vervanging bij ziekte van een leraar geldt (eveneens) een uitzondering op de ketenregeling. Voor deze functie (vervanger uitsluitend wegens ziekte van een leraar) geldt een aparte ketenregeling: gedurende 36 maanden mag een onbeperkt aantal vervangingen wegens ziekte worden uitgevoerd zonder dat een vast contract ontstaat. Daarna moeten er minimaal zes maanden en een dag zitten tot de volgende arbeidsovereenkomst voor vervanging uitsluitend in verband met ziekte van een leraar. Wordt er toch een tijdelijk dienstverband voor vervanging in verband met ziekte van een leraar gegeven, dan ontstaat op basis van deze keten een vast contract. Indien na deze periode van 36 maanden ander werk wordt verricht (bijvoorbeeld tijdelijke vacature of

vervanging anders dan ziekte) dan hoeven die werkzaamheden niet te worden meegeteld in deze keten. Duren deze werkzaamheden langer dan 6 maanden en één dag dan start een nieuwe periode van 36 maanden.

Een arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan uitsluitend voor vervanging van een zieke leraar hoeft niet mee te worden geteld in de ketenregeling volgens artikelen 3.1 lid 3 en 4. Deze arbeidsovereenkomsten kan je bij toepassing van de ketenregeling onder artikel 3.1 lid 3 en 4 volledig buiten beschouwing laten alsof ze nooit zijn aangegaan. Je hoeft ze niet mee te tellen in die keten en bij het vaststellen van de periode tussen twee contracten kun je dit contract buiten beschouwing laten. Ook in dit geval is het verstandig in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat het gaat om een arbeidsovereenkomst uitsluitend ter vervanging van een zieke leraar, waarop de ketenregeling volgens artikel 3.1 lid 3 en 4 niet van toepassing is, maar de keten volgens artikel 3.1 lid 5.

### Voorbeeld 3

Met de medewerker worden gedurende 36 maanden een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten uitsluitend ter vervanging van een zieke leraar aangegaan. Binnen zes maanden hierna wordt:

- a. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangegaan wegens vervanging bij ziekte. Dit contract telt mee in de keten van arbeidsovereenkomsten van vervanging uitsluitend voor ziekte van een leraar. Er ontstaat een vast contract op basis van deze keten.
  
- b. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangegaan voor een tijdelijke vacature. Deze arbeidsovereenkomst valt niet in deze keten van contracten uitsluitend ter vervanging van een zieke leraar. Op basis van deze keten ontstaat er geen vast contract. Let wel op als je eerder al contracten bent aangegaan voor tijdelijk werk of vervanging anders dan ziekte. Er lopen namelijk twee ketens naast elkaar.

### Voorbeeld 4

Met de werknemer zijn de volgende contracten aangegaan:

<b>Contract</b>	<b>Datum</b>
Arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (ouderschapsverlof)	14 januari tot 23 april 2024
4 tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor vervanging van een zieke leraar	Tussen 12 februari en 1 mei 2024
Arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (zwangerschaps- en bevallingsverlof)	1 mei tot 1 augustus 2024
3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor vervanging van een zieke leraar	Tussen 1 augustus en 8 oktober 2024
Arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (kort zorgverlof)	8 oktober tot 14 oktober 2024

Vooralsnog is hier geen vast contract ontstaan. Op basis van de gewone ketenregeling niet en volgens de ketenregeling voor vervanging bij ziekte van een leraar ook niet. In de gewone ketenregeling hoeven de contracten uitsluitend ter vervanging van een zieke leraar niet te worden meegeteld. Met deze medewerker wordt binnen zes maanden weer een arbeidsovereenkomst aangegaan. Er is sprake van:

- a. Een arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke vacature i.v.m. krimp. Omdat er geen sprake meer is van een keten van alleen vervangingscontracten, ontstaat een vast contract. Bij de gewone ketenregeling is het vierde contract immers een vast contract.
- b. Een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (begrafenis). Dit is nog een contract voor bepaalde tijd. Het is het vierde contract in een keten van uitsluitend contracten aangegaan voor vervanging. De ziektevervangingen hoeven niet te worden meegeteld.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor vervanging bij ziekte. Er is geen sprake van een vast contract. De eerste arbeidsovereenkomst voor vervanging bij ziekte is aangegaan op 12 februari en dit mag gedurende 36 maanden onbeperkt. Deze termijn is nog lang niet verstreken. Er ontstaat dus geen vast contract.